

# El mercado laboral para el profesional de la información: un acercamiento a partir de la voz de sus actores en Cuba

## *Market labor for information professional: an approach from the voice of actors in Cuba*

Dra.C. Magda León Santos

Dra.C. Zoia Rivera

Lic. Karen Dustet Mederos

Lic. Talía García Capote

### RESUMEN:

**Objetivo.** Se caracterizó, desde los puntos de vista de empleados y empleadores, el mercado laboral para el profesional de la información en Cuba.

**Diseño/Metodología/Enfoque.** La investigación fue de alcance descriptivo, basada en un diseño mixto. Se aplicó una encuesta a los egresados de la carrera de Ciencias de la Información de la Universidad de la Habana, graduados durante el periodo 2011-2016. Fueron entrevistados los directivos de las organizaciones que constituyeron algunos segmentos del mercado laboral actual de estos profesionales.

**Resultados/Discusión.** Se develaron los niveles de satisfacción de los profesionales de la información con su profesión y esferas de actuación, las competencias profesionales que han adquirido y desarrollado en el periodo analizado, las funciones y roles asumidos, la continuidad de su formación profesional a partir de estudios de postgrados, las causas fundamentales de la migración a otros sectores y su proyecto de vida en general. Se expusieron opiniones referentes a las nociones que tienen los empleadores en torno al profesional de la información, la relevancia y valoración de las funciones y roles que desempeñan, así como su actuación profesional.

**Conclusiones.** Se mostraron los resultados más representativos de la investigación a partir de las opiniones de los profesionales de la información y los empleadores del mercado laboral cubano. Estos resultados permitirán trazar nuevas estrategias para potenciar la actividad de estos profesionales ante el mercado laboral actual cubano.

**Originalidad/Valor.** Esta investigación constituye la primera experiencia en la que se estudia el mercado laboral de los egresados de las Ciencias de la Información en Cuba.

**PALABRAS CLAVE:** Mercado laboral; Profesional de la información; Ciencias de la Información; Egresados; Empleadores.

### ABSTRACT:

**Objective.** It was characterized, from the perspective of employees and employers, the market labor for the information professional in Cuba.

**Design/Methodology/Approach.** This research was of a descriptive type, based on a mix design. A survey was applied to Information Sciences post-graduates from University of Havana, graduated over 2011-2016 period. There were interviewed directors of the organizations that are involved within the current market labor for these professionals.


**Dra.C. Magda León Santos:**\* Facultad de Comunicación, Universidad de la Habana, Cuba.

magdaleon@fcom.uh.cu

 0000-0002-7564-8050

**Dra.C. Zoia Rivera:** Facultad de Comunicación, Universidad de la Habana, Cuba.

zoia@fcom.uh.cu

 0000-0002-7017-5493

**Lic. Karen Dustet Mederos:**


Biblioteca Nacional de Cuba "José Martí", Cuba.

kdustet@gmail.com

 0000-0002-0704-8416

**Lic. Talía García Capote:** Dirección Docente Metodológica de la Universidad de la Habana, Cuba.

tgcapote1994@gmail.com

 0000-0002-9163-7650

**Cómo citar:** León Santos, M.; Rivera, Z.; Dustet Mederos, K.; & García Capote, T. (2018). El mercado laboral para el profesional de la información: un acercamiento a partir de la voz de sus actores en Cuba. *Bibliotecas. Anales de Investigación*; 14(1), 11-33.

Recibido: 9 de noviembre de 2017

Revisado: 8 de enero de 2018

Aceptado: 9 de enero de 2018

\* Autora correspondiente.

**Results/Discussion.** *There were revealed the levels of satisfaction of information professionals regarding their profession and performing spheres, professional competencies they have acquired and developed during the timeframe analyzed, their roles and functions, their postgraduate studies, their motivations towards migration to other sectors, such as their overall life projects.*

**Conclusions.** *Most representative results were shown from the opinions of information professionals and employers from the Cuban labor market. These results will contribute to define new strategies in order to potentiate the performance of these professionals within the current Cuban labor market.*

**Originality/Value.** *This research is the first experience in which the market labor of Cuban postgraduates of Information Sciences is studied.*

**KEYWORDS:** *Market labor; Information professional; Information Sciences; Postgraduates; Employers.*

*“El mercado laboral es un espacio económico donde convergen una oferta y una demanda, como en cualquier mercado, y lo distingue el protagonismo de las personas. Está formado, en esencia, por las oportunidades de empleo y el conjunto de personas (profesionales) disponibles.”*

## Introducción

En los tiempos actuales los estudios del mercado laboral han tomado gran importancia, ya que permiten gestionar eficientemente el desarrollo de la sociedad. El mercado laboral es un espacio económico donde convergen una oferta y una demanda, como en cualquier mercado, y lo distingue el protagonismo de las personas. Está formado, en esencia, por las oportunidades de empleo y el conjunto de personas (profesionales) disponibles. Méndez Olivera (2010) enuncia que el mercado laboral es aquel que “busca asignar los recursos humanos interesados en trabajar (oferta laboral) en las plazas laborales generadas por las empresas (demanda de mano de obra)”. En esencia, este permite ajustar con calidad las competencias personales a las necesidades laborales, coincidiendo así con el desarrollo exitoso de cualquier sistema social.

En Cuba, el mercado laboral para los egresados de cualquier especialidad tiene sus particularidades; una de las cuales consiste en la ubicación de éstos en las plazas que los empleadores solicitan a través del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Este proceder, garantiza que ninguno de los jóvenes profesionales se quede sin empleo. Además, asegura que estos jóvenes puedan cumplir con el servicio social, de manera que retribuyan a la sociedad lo invertido en su formación. Este período de adiestramiento les sirve para la adquisición de los hábitos y las habilidades de la vida laboral en un segmento concreto del mercado.

El mercado laboral en Cuba ha intentado seguir el desarrollo económico del país. A partir del año 2005, han tenido lugar importantes transformaciones que han afectado dicho mercado. Entre las más relevantes, Castellanos Cruz (2011) señala:

- 2005: actualización del cuerpo legal asociado a la organización del trabajo, los salarios, la capacitación, la evaluación del desempeño, y las relaciones laborales.
- 2007: creación de la primera familia de Normas que regula la *Gestión Integrada del Capital Humano* (ej.: Normas Cubanas: 3000, 01, 02).
- 2008: desarrollo de una nueva resolución sobre los *Sistemas de Pago por Resultados*.

- 2010: flexibilización del sistema de trabajo (ej.: aceptación del pluriempleo, las jornadas reducidas, extensión de la edad de jubilación y su posibilidad de contratarse, aumento del rigor en el cálculo de plantillas, desarrollo del *Trabajo por Cuenta Propia* y el *Cooperativismo*).
- 2016-2021: El establecimiento de nuevos *Lineamientos de la Política Económica y Social* del país, como la vía principal para la dirección de la economía.

La propia conceptualización del mercado laboral y las principales transformaciones han dado lugar a diversas acciones que establecen una estrecha relación entre el mercado laboral y los profesionales, éstos como los actores fundamentales de su gestión. En este sentido, cobra énfasis la relación entre el mercado laboral, como demanda, y su vínculo con los egresados de las universidades, como la oferta.

## El mercado laboral y su vínculo con las universidades

Gran interés presentan las investigaciones referentes al mercado laboral y su relación con el modo de la formación profesional en las universidades. Como punto de partida para este trabajo, los de mayor interés fueron los estudios realizados sobre: *los métodos de estudio de la relación entre las condiciones laborales y formativas en Biblioteconomía y Documentación: El caso de la Universidad Carlos III* (Moreiro y Caridad, 1998); *Las características del comportamiento del mercado de trabajo en Biblioteconomía, Archivística y Documentación* (Alonso Arévalo y Vázquez Vázquez, 2000); *el estudio sobre los factores que inciden en el mercado laboral y las características del mercado bibliotecológico* (Escalona Ríos, 2006); *el perfil del mercado laboral del profesional de la información y su pertinencia con la formación profesional en Iberoamérica en el siglo XXI: caso de Costa Rica* (UNAM, 2013); y un estudio sobre *El bibliotecario como profesional de la información, sus horizontes laborales más allá de la biblioteca* (Gibaja, 2013); y *Pertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas del mercado laboral* (Jaramillo, 2015).

Al respecto, García Elizalde (2016) plantea que

*...los estudios de egresados son parte importante en el proceso de re-  
troalimentación de las universidades, debido a que permiten identi-  
ficar las amenazas, debilidades y oportunidades en la formación  
de los egresados para mejorar los programas, los procesos de forma-  
ción y su vinculación con el mercado laboral* (p. 49).

Dicha importancia también la recalca Jaramillo (2015), al decir que “las competencias de los egresados se hacen visibles en el desempeño de los profesionales, donde el mercado laboral define la calidad, pertinencia y suficiencia del perfil” (p. 112). Como se puede observar, ambas autoras apuntan hacia la importancia de estudios de mercado como una suerte de diagnóstico de competencias que posee el egresado, y la manera en que los resultados obtenidos repercuten en el perfeccionamiento de los planes de formación profesional.

Contar con los datos necesarios al respecto contribuye con la incorporación del egresado al mercado laboral de forma adecuada y eficiente. Además de su vínculo con la sociedad en la cual se inserta y en los beneficios e impactos que se derivan de sus resultados laborales. Igualmente, la correlación que se establece entre ambos espacios (universidades y mercado laboral) permite avanzar hacia la reflexión en torno a la necesidad de actualización de los planes de estudio, a la conveniencia de un cambio en la actitud profesional, y a la pertinencia de acciones de difusión de la profesión.

## **El profesional de la información en Cuba ante el mercado laboral actual**

El profesional de la información en Cuba aspira a ser protagonista en el mercado laboral actual; más si se tiene en cuenta que la información se reconoce como un recurso significativo en el desarrollo de todas las esferas de actuación de la sociedad. Formado en la carrera Ciencias de la Información que se estudia en varias universidades cubanas, este profesional es el portador de conocimientos, habilidades y valores que le permiten lograr la meta propuesta.

La carrera en cuestión ha transitado por un largo proceso de cambios en el escenario cubano, proceso que se ha visto influenciado tanto por las exigencias de la realidad nacional, como por el desarrollo en otras latitudes de los campos de conocimiento que están insertos en las Ciencias de la Información: Archivística, Bibliotecología y Ciencia de la Información. Los profesionales que forma esta carrera poseen un amplio mercado laboral en donde desempeñarse. La esfera de su actuación comprende cualquier organización que genere, posea, acceda y utilice información de forma intensiva. Es decir, se trata de archivos administrativos e históricos, consultorías de cualquier índole, empresas, editoriales, bibliotecas en su más amplia tipología, centros de información y/o documentación.

En este sentido, las oportunidades laborales para este profesional se han ido desarrollando y, en la actualidad, son amplias y variadas por las propias características del perfil profesional. Éste, a su vez, hace énfasis en el desarrollo de diversas competencias que le permiten asumir un entramado de roles en lo que al trabajo con la información (cualquiera sea su tipo y en cualquier formato) se refiere; los cuales se encuentran también presentes en diferentes sectores laborales.

Sánchez Díaz (2014) y Barrios Fernández (2000) coinciden en que la carrera Ciencias de la Información tiene la tarea de formar egresados capaces de resolver la contradicción que se produce entre la accesibilidad y disponibilidad de recursos de información; así como las necesidades, expresadas o no, de información y de formación de diferentes personas o grupos sociales. Este profesional debe lograr la correspondencia entre los recursos y los requerimientos de información, lo que implica la identificación de necesidades y recursos, la representación y organización de la información y la satisfacción de los destinatarios. Unido a ello, Barrios Fernández (2000) agrega que el objeto de trabajo de estos profesionales es la información, las fuentes y necesidades, los flujos de información que se generan, así como los procedimientos que intervienen en ellos y las leyes y principios que los rigen.

El *Special Committee on Competencies for Special Librarians* de la *Special Libraries Association* (2003) define al egresado en Ciencias de la Información de la misma forma. En adición, expone que éstos utilizan la tecnología como herramienta clave para alcanzar sus objetivos y que su perfil trasciende el espacio de las bibliotecas; incluyendo puestos de trabajo como gerente de gestión del conocimiento, jefe ejecutivo de información, desarrollador web, agentes de información y consultor, entre otros.

Jaramillo (2015) plantea que el mercado laboral del profesional de la información es cada vez más exigente en cuanto a la adquisición de competencias en gestión y tecnologías de la información por parte de los bibliotecólogos y los archivistas. Pues la incorporación de éstas los obliga a desarrollar nuevas técnicas para la producción, recuperación, organización, gestión y difusión de la información, el desarrollo de nuevos productos y la gestión innovadora de servicios. La autora agrega lo siguiente:

*...uno de los desafíos que enfrentan los profesionales del siglo XXI se relaciona con la capacidad de adaptación a la constante evolución del entorno, adaptación que el profesional de la información debe asumir sin perder su función como guía, enlace y orientador entre la información y quien la necesita, pues es el usuario la razón de ser del profesional de la información, en cuanto determina la repercusión e impacto social originados desde la satisfacción de una necesidad de información* (Jaramillo, 2015, p. 5).

Estos planteamientos ponen de manifiesto la vigencia de la opinión de Alonso Arévalo y Vázquez Vázquez (2000), en torno a que

*...el sector de la información está en un continuo crecimiento en proporción al resto de sectores profesionales (...). En una sociedad cuya base es la información como mercancía, estrategia competitiva y valor añadido; los profesionales que operan en este ámbito se encuentran en un proceso de definición, adaptación y cambio, planteándose nuevas formas de organización del trabajo* (p. 2).

Existe el consenso entre los autores consultados respecto a que un profesional de la información debe poseer aptitudes gerenciales y capacidad de liderazgo; dominar nuevos enfoques de gestión, contar con la habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios, y saber tomar decisiones inteligentes para la resolución de problemas. Además, debe tener un espíritu innovador y la mente abierta para el cambio. Resulta imprescindible que un profesional de la información sea capaz de crear y aplicar nuevos conocimientos para el desarrollo científico, contribuyendo así al desarrollo del país. En vistas a lo señalado, el presente estudio pretende acercarse a las opiniones, tanto de los empleados, —en este caso los egresados de la carrera de Ciencias de la Información de la Universidad de La Habana—, como de los empleadores de distintas instituciones; para conocer sus opiniones y valoraciones en torno a los conocimientos y habilidades mencionadas y la eficiencia con que éstos se proyectan en su desempeño laboral.

*“...un profesional de la información debe poseer aptitudes gerenciales y capacidad de liderazgo; dominar nuevos enfoques de gestión, contar con la habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios, y saber tomar decisiones inteligentes para la resolución de problemas.”*

En este sentido, el estudio que se presenta permite contar con información básica en torno al objeto de estudio, a partir de las principales opiniones aportadas por empleados y empleadores sobre el mercado laboral para el profesional de la información en Cuba.

## Metodología

Los datos para el estudio se obtuvieron a partir del *Libro de Graduados* de la secretaría docente de la Facultad de Comunicación de la Universidad de la Habana. En el mismo se buscó la información respecto a la ubicación de los egresados de Ciencias de la Información durante el período 2011-2016. Fue posible contactar al 53% de los identificados, a quienes se les aplicó una encuesta. Por su parte, la entrevista fue aplicada a los directivos de las instituciones donde laboraban los egresados.

La investigación fue de alcance descriptivo, basada en un diseño mixto, donde los datos cuantitativos obtenidos a partir de las encuestas fueron complementados con las inferencias cualitativas que permitieron profundizar y esclarecer algunos elementos; con vistas a propiciar un abordaje más holístico del objeto de estudio. Además, fueron utilizadas diversas técnicas de investigación como:

- *Análisis documental clásico*, empleada para familiarizarse con el objeto de estudio mediante la consulta de información contenida en diferentes documentos y soportes. Se analizaron estudios precedentes en diversos contextos, metodologías propuestas para este tipo de estudio y se determinaron los indicadores pertinentes que permitieron abarcar la perspectiva oferta/demanda, y egresados/empleadores.
- *Entrevista*, aplicada a los empleadores a partir de una guía semi-estructurada que se construyó para este propósito.
- *Bola de nieve*, utilizada para contactar a los egresados por las redes naturales de comunicación. En ese sentido se creó un perfil en Facebook, cuyo uso permitió generar una red de graduados de la carrera para el periodo estudiado.

A partir del empleo de las técnicas anteriormente mencionadas, se obtuvieron resultados que permitieron medir los siguientes indicadores:

Respecto a los egresados:

- a. Nivel de satisfacción de los egresados con el proceso de su inserción laboral.
- b. Roles o preferencias en su vida laboral.
- c. Funciones que cumplen, y la correspondencia de estas con su formación de pregrado.
- d. Competencias (conocimientos, habilidades y atributos personales) desarrolladas en la etapa de formación de pregrado o en su primera etapa de vida laboral.
- e. Opinión general respecto a la formación recibida en la carrera.
- f. Incorporación a los estudios de posgrado, ya sean diplomados, cursos, talleres, maestría, doctorados, etc.



- g. Prioridades en el proyecto de vida profesional de los graduados en Ciencias de la Información.
- h. Migración a otros sectores; ya sea público, privado u otros sectores de la economía.

Respecto a los empleadores:

- i. Conocimiento en torno a qué es un profesional de la información, las competencias que debe poseer y las funciones que puede desempeñar.
- j. Visión de los empleadores sobre los atributos que un profesional de la información debe poseer.
- k. Razones para dar empleo a un profesional de la información, campos de acción para su desempeño.
- l. Relevancia de los campos de acción del profesional de la información.
- m. Valoración del rol del profesional de la información por los empleadores.
- n. Vínculo entre el departamento de Ciencias de la Información de la Facultad de Comunicación de la Universidad de La Habana, con la organización empleadora.
- o. Canales de información que le permiten al empleador tomar la decisión en torno al empleo de un egresado, sus competencias profesionales y beneficios que puede ofrecer a la organización.
- p. Principales factores que condicionan la migración de los profesionales de la información a otros sectores, muchas veces no asociados a la profesión.
- q. Aspectos que el empleador cambiaría en la formación del profesional de la información.

## Resultados y discusión

Ante todo, hay que señalar que los egresados que contribuyeron a esta investigación se caracterizan por la diversidad de los escenarios laborales: bibliotecas, archivos, instituciones académicas, ministerios, empresas, agencias, organizaciones no gubernamentales (ONG), museos; radicados tanto en Cuba como en el extranjero. Del total de egresados que respondieron el cuestionario, el 84% reside en Cuba. El 15% restante reside fuera del país (ej.: Estados Unidos, México, República Dominicana, Chile, España).

Los egresados, en su mayoría, fueron ubicados en el sector estatal. El 60% se incorporó a organizaciones estatales, el 25% a las instituciones docentes y el 2% en otros tipos de organizaciones. En cuanto a las organizaciones estatales, éstas incluyeron ministerios, centros de información, centros de investigación, agencias, institutos, revistas, y periódicos. En el caso de las instituciones docentes, los egresados se insertaron en universidades, escuelas y bibliotecas de instituciones docentes. Entre los otros tipos de organizaciones están las ONG. Lo señalado muestra el aumento, en los últimos años, del alcance de la profesión en un mercado laboral emergente.

A continuación se presentan los resultados obtenidos por cada indicador, de acuerdo a la perspectiva de los egresados y de los empleadores.

*“...los egresados que contribuyeron a esta investigación se caracterizan por la diversidad de los escenarios laborales: bibliotecas, archivos, instituciones académicas, ministerios, empresas, agencias, organizaciones no gubernamentales (ONG), museos...”*

## Respecto a los egresados

### a. Nivel de satisfacción de los egresados con el proceso de su inserción laboral

Para medir el nivel de satisfacción de los egresados en la organización donde empezaron su vida laboral, el indicador fue desglosado en varios sub-indicadores, a saber: realización profesional, situación económica, prestigio social, margen de independencia con que desarrolla su labor, efectividad del trabajo y ambiente laboral. Para las opciones de respuestas fue ofrecida una escala con los siguientes valores: 1 (Muy satisfecho), 2 (Satisfecho), 3 (Ni satisfecho ni insatisfecho), 4 (Insatisfecho) y 5 (Muy insatisfecho).

La mayoría de los encuestados (55%) marcaron las opciones entre *Muy satisfecho* y *Satisfecho*, lo cual indica que el mercado laboral garantiza que estos profesionales se sientan útiles y necesarios, tras el desempeño de las actividades acordes a su perfil. El 21% de los encuestados manifiestan sentirse *Ni satisfechos ni insatisfechos* con su realización profesional. Este dato puede estar condicionado por cierta apatía producida por algunas experiencias negativas en el ámbito laboral. Los niveles de insatisfacción son relativamente bajos, pues el 11% plantearon estar *Insatisfechos*, y el 3% *Muy insatisfechos*. Estos resultados sugieren la falta de una realización profesional positiva.

La remuneración económica es obtenida a partir del trabajo de cada profesional. En el caso de la situación económica de los graduados, se aprecia que existe una gran *Insatisfacción* (26%), mostrando que el mercado laboral se caracteriza por poseer un índice salarial bajo. De igual forma, una parte de los encuestados; aunque baja, manifiesta *Satisfacción* con esta situación (5%). Todo depende de la ubicación laboral. Finalmente, aquellos que no se sienten de una forma u otra, reflejan una situación de indiferencia.

Tal y como se expresó, la situación económica de los profesionales es insatisfactoria y, según lo manifestado, las posibilidades de mejoría de la situación económica no parece posible en un futuro cercano. La mayoría expresa *Insatisfacción* en un alto grado (39%), y solo un 12% mantiene buenas expectativas en esta situación. Mientras que un 5% muestra estar muy satisfecho con las posibilidades económicas futuras.

Ser reconocidos a nivel social es importante para los profesionales de cualquier disciplina. En el caso de Cuba y, en particular, los profesionales de las Ciencias de la Información, en su mayoría manifiestan satisfacción en cuanto al prestigio social (46%). Ello demuestra su visibilidad, no solo en el mundo laboral, sino que el contexto social cubano reconoce la existencia de dichos profesionales. Sin embargo, es necesario prestar atención a aquellos que expresan insatisfacción, lo que indica que todavía falta trabajar en este aspecto para que estos profesionales ocupen el lugar que se merecen en la sociedad.

Más de la mitad de los encuestados manifiestan satisfacción con el margen de independencia con el que desarrollan su labor (30% *muy satisfecho* y 26% *satisfecho*). Se infiere que esta situación puede estar dada por el ambiente favorable de la institución laboral en que se encuentren y su estilo de trabajo, la confianza que muestren los empleadores hacia los profesionales en el cumplimiento de sus ta-

*“...la situación económica de los profesionales es insatisfactoria y, según lo manifestado, las posibilidades de mejoría de la situación económica no parece posible en un futuro cercano.”*



reas, así como en la seguridad que sienten los egresados al enfrentarse a la realización de dichas tareas. La otra parte expresa *Insatisfacción* (14%) o estar *Muy insatisfecha* (3%). Mientras que el 14% está *Ni satisfecho ni insatisfecho*. Resulta evidente que el contexto laboral es una de las condicionantes básicas en la conformación de los niveles de satisfacción.

La satisfacción con la efectividad del trabajo debería ser el principal propósito de los trabajadores(as). En ese sentido los egresados se muestran *Satisfechos* (24%) y *Muy satisfechos* (21%). Esto está condicionado por la buena preparación en su etapa de formación; además de que los frutos de su trabajo sean visibles en la organización, incluso, si la dirección de la organización no lo reconoce o porque estos resultados sí sean reconocidos a nivel general en los centros laborales. La parte que manifiesta *Ni satisfacción ni insatisfacción* (14%) con su trabajo, puede deberse a la falta de asignación de tareas o a que todavía no ha podido vislumbrar resultados concretos en su etapa de actuación. La insatisfacción pudiera verse influenciada por la poca correspondencia con la formación recibida y las tareas asignadas, el desinterés por parte de los egresados en las tareas que realizan, o porque simplemente no se le asignan tareas adecuadas.

Un ambiente laboral estable y armonioso influye de forma positiva en el actuar de los profesionales, derivando en un mejor desempeño. La mayor parte de los encuestados se siente bien en este aspecto (32% *Muy satisfecho*, 28% *Satisfecho*). Esto se refleja a partir de la comunicación con el colectivo laboral y las relaciones de trabajo en el cumplimiento de las tareas y la efectividad del trabajo. A su vez, esto puede influir en que los egresados no se sientan cohibidos a la hora de expresar sus criterios u opiniones profesionales, o cuando necesitan apoyarse en otros colegas si les es difícil realizar alguna tarea específica.

Un 16% plantea encontrarse *Ni satisfecho ni insatisfecho* con su ambiente laboral, lo que significa que en estos casos no es un ambiente ni positivo ni negativo, o que a los encuestados les es indiferente este aspecto de su vida laboral. A su vez, el 7% manifiesta *Insatisfacción*; mientras que el 5% se siente *Muy insatisfecho*.

## b. Roles o preferencias en su vida laboral

Una vez iniciada la vida laboral, los roles más asumidos por los profesionales son: especialistas en seleccionar, organizar, representar, buscar y recuperar la información, gestor documental, de la información y el conocimiento, diseñador e implementador de productos, servicios y sistemas informativos y analistas de información. Los roles asumidos en una menor medida son: arquitecto de información, docente asociado a la especialidad, gestor de mercadotecnia, diseñador y ejecutor de programas de alfabetización y socialización de la información y, finalmente, el rol de docente no asociado a la especialidad.

La razón de que se asuman unos u otros roles en mayor o menor medida va a depender de las necesidades y exigencias de los empleadores y del reconocimiento de las competencias del profesional de la información por parte de los empleadores. Igualmente, depende de la misión y objetivos de las organizaciones en las que se encuentren

estos profesionales. Es necesario destacar que los profesionales manifestaron su deseo de asumir otros roles, los cuales se corresponden con las áreas en las que desearían poder desempeñarse. Según los encuestados, otros roles asumidos en el ejercicio profesional que son de su preferencia son:

- Analista de sistemas.
- Bibliometrista.
- Gestor de comunidad (Community Manager).
- Consultor(a) de información.
- Editor(a) científico(a).
- Especialista en estrategia SEO o posicionamiento web.
- Gestor de redes sociales.
- Trabajo con las tecnologías de la información y la comunicación.
- Docente
- Arquitecto de información
- Gestor de mercadotecnia

*“Las funciones que más desempeñan los egresados en su ejercicio profesional son las de organización y representación de la información (67%) y la de investigación (51%).”*

Por otro lado, entre los roles asumidos hubo algunos no asociados a las Ciencias de la Información, tales como:

- Administrador de sistemas de contenido digital.
- Diseñador.
- Editor o periodista de datos.
- Especialista en comunicación social.
- Periodista.

El poder asumir estos roles, no asociados a la carrera estudiada, demuestra la capacidad, el nivel de competencias y el carácter multifacético de los profesionales de la información. Además, evidencia cómo los conocimientos de las Ciencias de la Información sirven para llegar a otros espacios de conocimiento.

### c. Funciones que cumplen, y la correspondencia de estas con su formación de pregrado

Las funciones que más desempeñan los egresados en su ejercicio profesional son las de *organización y representación de la información* (67%) y la de *investigación* (51%). A éstas le siguen las de *gestión de contenidos digitales* (49%), *gestión de la información y el conocimiento* (47%) y de *servicios* (46%). De acuerdo a lo expresado por los graduados, las categorías de una mediana realización son las de: *archivos/gestión documental* (28%), *ingeniería de la información* y el *diseño y evaluación de sistemas de información*, ambas con un 26% y la actividad de docencia con un 25%. Finalmente, las funciones que menos se realizan en el ejercicio profesional son: *mercadotecnia* (19%), la actividad de *consultoría* (14%) y las de *patrimonio y gestión de recursos humanos*, con un 3% en ambos casos.

El 40% de los egresados, en su organización actual, plantean que existe una *correspondencia total* entre las funciones que realizan y los conocimientos adquiridos en la etapa de formación profesional; mientras que el 32% expone que la correspondencia se da *en gran*

*medida*. Aquellos que manifestaron una *mediana correspondencia* (16%), *poca correspondencia* (5%) y *ninguna correspondencia* (5%), explican que se debe a la poca disponibilidad de puestos de trabajo; dado que las funciones laborales que desempeñan están por debajo de sus capacidades profesionales, por una inadecuada concepción de lo que es un profesional de la información, así como por voluntad propia. Otras razones ofrecidas son:

- En la ubicación inicial no había plazas vacantes para graduados de Ciencias de la Información.
- El desempeño en áreas que se consideran novedosas en el país, como por ejemplo el periodismo de datos, las relaciones públicas, las ventas, entre otras; en las que normalmente no se desempeñan los graduados de Ciencias de la Información.
- Al emigrar a otro país se ven obligados a trabajar en lo que puedan encontrar, por lo que muchas veces no se dedican a la profesión.

#### **d. Competencias (conocimientos, habilidades y atributos personales) desarrolladas en la etapa de formación de pregrado o en su primera etapa de vida laboral**

Entendiendo a las competencias como el conjunto de conocimientos, habilidades y atributos personales que adquiere y desarrolla un profesional, se llevó a cabo el análisis de dichas competencias en dos momentos: la etapa de formación profesional y la etapa de actuación profesional. De acuerdo con los egresados, los conocimientos más desarrollados en la etapa de formación son:

- Tratamiento de la información.
- Tecnologías de la información.
- Fundamentos teóricos de Ciencias de la Información.
- Investigación en Ciencias de la Información.
- Diseño e implementación de sistemas, productos y servicios de información.

En un menor grado de desarrollo se encuentran los conocimientos sobre *alfabetización y socialización de la información y el conocimiento*, así como la *pedagogía y docencia*. El desarrollo de conocimientos en la etapa de formación va a estar influenciado por el interés que tengan los estudiantes, o la capacidad que tengan estos de desarrollar, en un mayor o menor grados, dichos conocimientos.

A partir de que comienza la etapa de actuación profesional, los egresados manifiestan que debido a las exigencias laborales, mantienen desarrollando los conocimientos en *tecnologías de la información, diseño e implementación de sistemas, productos y servicios de información y tratamiento de la información*. Sin embargo, la consolidación de conocimientos en esta etapa no continúa en el caso de los *fundamentos en Ciencias de la Información*. Mientras que el grado de desarrollo de las competencias en *alfabetización y socialización de la información y el conocimiento*, así como en la *pedagogía y docencia* no encuentran estímulos para su desarrollo.

Se considera que el aumento o decrecimiento de conocimientos en una etapa u otra (formación y actuación profesional) puede verse influido por los intereses profesionales de los egresados, las exigencias y necesidades de la organización en la que éstos se encuentren ejerciendo la profesión, así como en las tareas o actividades que desempeñen; lo cual hace que unas competencias se desarrollen más que otras. De acuerdo con los egresados, las habilidades más desarrolladas en la etapa de formación profesional son:

- Manejo de fuentes de información.
- Formación y capacitación en el uso de la información.
- Toma de decisiones y solución de problemas basados en información.
- Trabajo en equipo.
- Trabajo investigativo.
- Gestión de documentos, conservación y preservación de registros de información y conocimientos.
- Diseño, implementación y evaluación de productos, servicios y sistemas de información.

Por su parte, las habilidades en *comunicación y gestión de mercadotecnia* no son consideradas por los egresados como desarrolladas en esta etapa. Una vez comenzada la etapa de actuación profesional, los profesionales consideran que el desarrollo de habilidades se mantiene alto en todos los casos. En el caso de las habilidades comunicativas, se aprecia un aumento en el desarrollo, mientras que la *gestión de mercadotecnia* no logra ser desarrollada en esta etapa, debido a que no es una habilidad demandada por los empleadores.

De acuerdo con la opinión de los egresados, los atributos personales han sido *muy desarrollados y extremadamente desarrollados* en ambas etapas. Es necesario tener en cuenta que los atributos personales, si bien forman parte de las competencias de los profesionales, también pueden ser más desarrollados o menos desarrollados en dependencia de las características de cada individuo. A partir de las respuestas recibidas, los atributos más desarrollados son:

- Ética profesional.
- Motivación y vocación hacia el ejercicio profesional.
- Compromiso social.
- Honestidad.
- Compromiso social
- Actitud crítica y autocrítica.
- Responsabilidad
- Vocación hacia la calidad y la excelencia.

Tal y como se comentó, el desarrollo de los atributos se mantiene para ambas etapas; sin embargo, se observa que en la etapa de actuación profesional es destacado el compromiso con los objetivos de la organización, la responsabilidad, la actitud crítica y autocrítica, y la capacidad innovadora.

## e. Opinión general respecto a la formación recibida en la carrera

La opinión general de los egresados acerca de la formación recibida en la carrera es que prepara muy bien para la profesión (53%). Una parte, además, considera que prepara con algunas deficiencias (16%) y el otro que prepara sin deficiencias (28%). Ninguno de los encuestados considera que la preparación es deficiente. Teniendo en cuenta los argumentos ofrecidos, la carrera de Ciencias de la Información en Cuba:

- Ofrece una muy buena preparación para el escenario laboral, brindando una muy buena base teórica.
- Ayuda a formar profesionales capacitados para desempeñar un excelente trabajo como profesionales de la información.
- Brinda adecuadas herramientas tecnológicas y de gestión para ejercer la profesión.
- Es acorde al nivel de exigencia en el ejercicio profesional.
- Las asignaturas del plan de estudios son pertinentes y están bien estructuradas, respondiendo al mercado laboral actual.
- Las prácticas laborales interdisciplinarias preparan en la aplicación de conocimientos que se aprenden en la carrera.
- El claustro de la carrera se encarga de preparar, no solo teniendo en cuenta las tendencias nacionales, sino las internacionales.

Las deficiencias a destacar en cuanto a la formación recibida se refieren, en su mayoría, no al contenido de las asignaturas, sino a los métodos y técnicas de su impartición. A saber:

- Se recibe mucha teoría que no siempre se aterriza en la práctica.
- Se debería hacer más énfasis en las prácticas laborales.
- Falta de vinculación con las organizaciones.
- Poco énfasis en el uso y aplicabilidad de los recursos tecnológicos para el manejo de la información.
- Algunos conocimientos son adquiridos durante la vida laboral, cuando deberían haberse recibido durante los cinco años de formación.
- Necesidad de potenciar el uso de recursos visuales (nubes de etiquetas, líneas de tiempo, mapas conceptuales).
- Se debe potenciar el desarrollo y la motivación de los estudiantes en las investigaciones desde el primer año de la carrera.
- Fallos en promover y fomentar la redacción de artículos científicos desde la etapa de formación.

Otras opiniones se enfocaron en develar lo que sucede una vez que comienzan a trabajar, manifestando que:

- La carrera brinda una formación por encima de la realidad de las organizaciones cubanas.
- Muchas organizaciones no están preparadas, ni en recursos ni mentalmente, para un profesional de Ciencias de la Información del siglo XXI.

- Persiste el desconocimiento acerca de la profesión.
- El país no está preparado social, política y tecnológicamente para los retos que requiere y enfrenta esta rama profesional.
- Las organizaciones no permiten la superación y avance en cuanto a conocimientos y realización profesional.
- Los graduados llegan a las organizaciones con ganas de hacer, pero los empleadores no conocen las competencias que estos poseen, y por ende asignan tareas que subvaloran a los profesionales.

Estas opiniones influyen en otros aspectos analizados, tales como la satisfacción de los egresados, las migraciones, el reconocimiento, y el sesgo que puede existir entre las capacidades de este profesional y la realidad del mercado laboral que, en ocasiones, se puede volver poco atractivo.

## f. Incorporación a los estudios de posgrado, ya sean diplomados, cursos, talleres, maestría, doctorados

Generalmente, los profesionales de cualquier especialidad buscan continuar superándose y adquirir nuevos conocimientos para estar a la par del desarrollo de la sociedad y de la profesión que éstos ejercen; así como para satisfacer las demandas del mercado laboral. Los resultados muestran que la gran mayoría de los profesionales (61%) están vinculados o se han vinculado en algún momento de su vida profesional a estudios de posgrado, demostrando el interés, ya sea personal o por parte de los directivos, de continuar adquiriendo conocimientos y habilidades que los ayuden a superarse.

Según aquellos que se han vinculado, exponen su participación en cursos, diplomados, maestrías y talleres. Los egresados hicieron referencia a cursos de sistemas de gestión de la calidad en organizaciones, base de datos, comunicación científica, edición de revistas científicas, gestión documental, de información y el conocimiento, gestión de riesgo, gestión documental, organización de la información y el conocimiento, posicionamiento web, digitalización de fuentes documentales, relaciones públicas y marketing, técnicas de restauración y conservación de documentos, tratamiento de fondos históricos, y búsqueda y recuperación de la información. Mientras que los diplomados mencionados son: Gestión de Información en Salud, Gestión del Conocimiento, y Gestión de Proyectos. Los graduados indicaron además cursar las siguientes maestrías:

- Maestría en Ciencias de la Información (Universidad de La Habana, Cuba).
- Maestría en Dirección (Instituto Superior Politécnico “José A. Echevarría”, Cuba).
- Maestría en Gestión del Patrimonio Cultural (Colegio de San Gerónimo de la Habana, Cuba).
- Maestría en Administración de Empresas (Universidad de Matanzas, Cuba).
- Maestría en Bibliotecología y Estudios de Información (Universidad Nacional Autónoma de México, México).
- Máster Oficial en Comunicación y Educación Audiovisual (Universidad Internacional de Andalucía, España).



A su vez, dijeron haber cursado posgrados relacionados con agencias de viajes, herramientas y metodologías para la gestión del conocimiento, periodismo de datos, cultura organizacional en instituciones patrimoniales, propiedad industrial y talleres de infografía.

## **g. Prioridades en el proyecto de vida profesional de los graduados en ciencias de la información**

En cuanto al proyecto de vida laboral, los profesionales de la información expusieron como principales prioridades las siguientes:

- Superarse sistemáticamente para llegar a ser un buen profesional.
- Alcanzar grados científicos.
- Trabajar bajo condiciones favorables.
- Publicar artículos, trabajos científicos o libros.
- Obtener categorías docentes.
- Desarrollar investigaciones de relevancia científica y social.
- Obtener una remuneración económica de acuerdo a sus necesidades.
- Contribuir con su actuación profesional al desarrollo del país.
- Lograr el reconocimiento del colectivo laboral.
- Cursar estudios o trabajar en otros países.
- Continuar desarrollando actitudes personales que favorecen su actuación profesional.
- Lograr una ubicación laboral que garantice una buena remuneración económica, aun cuando no se relacione con su formación profesional.

Por otro lado, llama la atención que los graduados no le confieren un alto nivel de prioridad en su proyecto de vida laboral a ocupar cargos directivos.

## **h. Migración a otros sectores; ya sea público, privado u otros sectores de la economía.**

De acuerdo con los datos obtenidos, el 58% de los egresados no ha cambiado de trabajo durante su vida laboral. Por su parte, el 28% sí lo ha hecho, mientras que el 12% ha cambiado de trabajo más de una vez. Aquellos profesionales que respondieron haber cambiado de trabajo, consideran que los factores de mayor peso son los bajos salarios y la etapa de iniciación laboral poco efectiva, las perspectivas económicas personales y las oportunidades que ofrecen otros sectores de la economía. Figuraron como de menor influencia: el ambiente laboral en la organización, la falta de puestos para los graduados de Ciencias de la Información, el poco reconocimiento por parte de la institución, las malas condiciones laborales, la falta de recursos en la organización, la correspondencia entre la actividad que realizan y la carrera cursada, la reorganización de la actividad en cuestión (cambio de la actividad que venía desempeñando hasta el momento), la relación con el colectivo y los superiores, los problemas personales o familiares, la lejanía entre el centro de trabajo y el lugar de residencia, la emigración, y el que no se tenga en cuenta sus criterios profesionales.

Por otro lado, las condiciones para la superación profesional, una mejor remuneración económica en el sector privado, el desinterés en la actividad que desempeñan, y el sentirse sobre calificados con respecto a la tarea que desarrollan, son considerados como factores de gran influencia; pero que de igual forma, no condicionan el deseo de cambiar de trabajo. Parte de los egresados expusieron otros criterios a partir de su experiencia en la vida laboral, como por ejemplo:

- No han cambiado de trabajo, pero han sido contratados por periodos de tiempo en otras instituciones estatales y en el sector privado, manteniendo varios trabajos a la vez.
- Emigran hacia otro país.
- Cursan estudios de posgrado de manera exclusiva.

Razones de peso a la hora de cambiar de trabajo son:

- La falta de conocimiento de la carrera por parte de los empleadores.
- Los graduados llegan con muchas ganas de “hacer” pero con mucha teoría, y muy poca práctica y experiencia.
- Las tareas que realizan no se corresponden con el perfil de la carrera.

## Respecto a los empleadores

### i. Conocimiento en torno a qué es un profesional de la información, las competencias que debe poseer y las funciones que puede desempeñar

Para apreciar las nociones generales de los empleadores acerca del profesional de la información, se les pidió que identificaran las primeras palabras en las que pensaban cuando se les mencionaba el término *profesional de la información*. Como resultado, las palabras más comunes fueron: información, documento y conocimiento. Entre sus capacidades distintivas subrayaron a un profesional competente, inteligente, útil y creativo. Caracterizaron a las Ciencias de la Información como un espacio de formación profesional amplio, pero poco conocido. Entre las nociones más comunes del empleador acerca de este profesional, mencionaron que:

- Usan y manejan eficientemente la información (organizar, analizar, sistematizar, procesar y controlar la información en cualquiera de sus formatos).
- Se encargan de gestionar la información.
- Se encargan de crear productos de información y prestar servicios de información.
- Se encargan de satisfacer necesidades del usuario.

También, aunque en menor medida, mencionaron otros espacios referidos al área de la comunicación, la solución de problemas informacionales y el apoyo a la toma de decisiones en las organizaciones. Por su parte, las funciones más reconocidas de este profesional fueron:

- Búsqueda, selección, organización, representación, recuperación y almacenamiento de la información.

- Gestor documental, de la información y el conocimiento.
- Gestor de contenidos en plataformas web.

En menor medida, algunos mencionaron que pueden desempeñarse como comunicador y gestor de proyectos organizacionales, comunitarios y museólogos. Mientras que referente a los conocimientos básicos que le atribuyen, destacaron:

- Organización y representación de la información.
- Tecnologías de la información y comunicación.
- Fundamentos teóricos de la profesión informativa.
- Gestión de la información y del conocimiento.
- Diseño e implemento de sistemas productos y servicios de información.
- Investigación.
- Alfabetización y socialización de la información.

También destacaron sus conocimientos sobre la comunicación, la cultura general, las lenguas extranjeras, la metodología de la investigación y la gestión organizacional. Entre las habilidades más mencionadas aparecen:

- Manejo de fuentes de información.
- Comunicación.
- Análisis de información.
- Dominio de procesos asociados a la información y al conocimiento.

Estos resultados coinciden en gran medida con los aportados por los egresados de la carrera. No obstante, se evidencia cierta incongruencia entre las competencias que poseen los profesionales, lo que los empleadores reconocen como competencias; y la realidad del mercado laboral.

## j. Visión de los empleadores sobre los atributos que un profesional de la información debe poseer

Los empleadores coinciden con los egresados en que los atributos que a éstos le desarrollan en su etapa de formación, pues son los que deben poseer para el ejercicio de su profesión. Incluyen algunos otros que están condicionados por la práctica en las organizaciones. A continuación son listados los atributos:

- Motivación y vocación hacia el ejercicio profesional
- Ética profesional
- Capacidad innovadora
- Flexibilidad
- Vocación hacia la calidad y excelencia
- Compromiso social
- Laboriosidad
- Responsabilidad
- Buena presencia
- Independencia
- Curiosidad

También destacan otros atributos como la capacidad innovadora, la flexibilidad (aduciendo a la capacidad de adaptación al cambio y retos planteados), la vocación hacia la calidad y la excelencia, y el compromiso con los objetivos de la organización en la que ejercen. Igualmente, los calificaron de dinámicos, dispuestos y con energías positivas ante el trabajo, demostrando sus capacidades profesionales. No obstante, aunque en menor medida, plantearon que algunos se visualizan como pasivos, acomodados, faltos de motivación y vocación; sobre todo en aquellos que se dedican a las tareas comúnmente llamadas tradicionales, como por ejemplo las tareas asociadas a organización y representación de la información en ambientes bibliotecarios y de documentación.

#### **k. Razones para dar empleo a un profesional de la información, campos de acción para su desempeño**

La mayoría de los empleadores (80%) plantearon que todavía existe demanda en sus organizaciones para un profesional con este perfil. La importancia que tiene el correcto procesamiento de la información para la toma de decisiones en las organizaciones es la razón principal por la que los empleadores dan empleo a este tipo de profesionales. Plantean que estos tienen las competencias necesarias para el tratamiento de la información. También consideran la reducción de plantillas como uno de los factores condicionantes, y es que el perfil de este profesional permite que este lleve a cabo un conjunto de actividades que, de otra manera, tendrían que ser cubiertas por varios profesionales de diferentes especializaciones. Además, enfatizaron en la capacidad de éstos para adaptarse a un entorno multidisciplinar, y que en su consideración son los profesionales más preparados que se encuentran en el campo de la información y la comunicación.

De manera general, empleadores del sector privado están de acuerdo en que estos profesionales son los que más completos se forman, en cuanto a las habilidades para las tareas y actividades asociadas a la gestión de la información, la gestión de contenidos en ambiente digital, y la organización y representación de la información. Plantean que la principal demanda en las organizaciones de este sector está asociada a estas actividades.

Empleadores, asociados al sector de la prensa, plantean que la principal razón por la que darían empleo a este tipo de profesional es porque son los que tienen más desarrolladas las competencias relacionadas con el uso de las nuevas tecnologías de la información. Consideran que poseen un amplio conocimiento en lo referente al desarrollo web, arquitectura de la información, posicionamiento web, visibilidad en las redes sociales, SEO, comunicación y mercadotecnia.

#### **l. Relevancia de los campos de acción del profesional de la información**

En cuanto a la relevancia de los campos de acción del profesional de la información, los empleadores identificaron como los más relevantes los siguientes:

- Gestión documental, de la información y el conocimiento (70%)
- Organización y representación de la información y el conocimiento (50%)
- Tecnologías de información y la comunicación (50%)

Plantean que éstos engloban las tareas más demandadas actualmente en las organizaciones del país dentro del sector empresarial, de la salud, científico-tecnológico, educacional, y cultural. Sus competencias están muy relacionadas con lo que hoy requiere la sociedad cubana desde el punto de vista informacional en las diferentes esferas de la producción, los servicios, la economía y el desarrollo tecnológico.

### **m. Valoración del rol del profesional de la información por los empleadores**

Los empleadores valoraron al profesional de la información como: *importantes, útiles, imprescindibles y clave*. Estas fueron las palabras utilizadas para referirse al rol de este profesional. No hubo valoraciones negativas. Comentaron sobre la importancia de poder contar con información correcta, verídica y fidedigna para los procesos de toma de decisión y solución de problemas.

### **n. Vínculo entre el departamento de Ciencias de la Información de la Facultad de Comunicación de la Universidad de La Habana con las organizaciones empleadoras**

La mayoría de los empleadores (55%) mantienen vínculo con el departamento de Ciencias de la Información, que varía, desde ser solamente a nivel personal, como a través de convenios de trabajo de la organización con la academia. El resto de los empleadores (45%) no consideran que mantengan vínculo alguno con este departamento; aun teniendo a egresados de la carrera trabajando en la organización. Esto sucede porque la inserción de los egresados de esta carrera fue atribuida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o por el organismo superior al que pertenece la institución, sin que el empleador haya tenido algún contacto previo con la academia ni conozca el perfil profesional de este egresado. Los empleadores que indicaron tener un vínculo con el departamento de Ciencias de la Información, identificaron entre los tipos de relaciones las siguientes:

- Prácticas laborales.
- Trabajos investigativos.
- Trabajadores cursando estudios de postgrado asociados a la carrera.
- Relaciones personales.
- Asistencia a seminarios y cátedras de la especialidad.
- Trabajadores impartiendo docencia en la carrera o asociado a la carrera.
- Profesores asociados al centro.
- Trabajadores pasando el curso por encuentro en la especialidad.
- Egresados trabajando (puede ser en período de adiestramiento o no).
- Convenios de trabajo.

Por otra parte, el 95% de este grupo planteó la necesidad del fortalecimiento del vínculo (o creación de alguno) entre el departamento de la carrera y la organización empleadora. El total de empleadores entrevistados concordaron en que existía una necesidad de fortalecer los vínculos entre la academia y sus organizaciones (o crear estos vínculos).

#### **o. Canales de información que le permiten al empleador tomar la decisión en torno al empleo de un egresado, sus competencias profesionales y beneficios que puede ofrecer a la organización**

En cuanto a los canales o vías por las que los empleadores toman las decisiones de emplear a un profesional de la información, reconociendo sus competencias y los beneficios que éstas pueden tributar a las organizaciones, se identificaron las siguientes:

- A través de las revistas *Ciencias de la Información* y *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*.
- A través del vínculo con el Departamento de la carrera.
- A través del contacto con los trabajadores graduados de la especialidad.
- A través de búsquedas de información en la web (fuentes internacionales).
- A través de vínculos personales.
- A través de conferencias, cátedras y seminarios sobre la especialidad.
- A través de intercambios con instituciones homólogas (centros de información) del mundo, vía redes sociales.

#### **p. Principales factores que condicionan la migración de los profesionales de la información a otros sectores, muchas veces no asociados a la profesión**

A pesar del reconocimiento de la profesión evidenciado en las respuestas, se obtuvieron datos reveladores de las opiniones de los empleadores con respecto a este rubro:

- Falta de reconocimiento de la profesión por vías formales.
- Salarios más altos en los sectores no asociados a la profesión.
- La falta de recursos en las organizaciones.
- No sentirse valorados por los empleadores.
- Falta de vocación.
- Poco incentivo para aplicar las herramientas con que cuentan para el uso y acceso a la información.

#### **q. Aspectos que el empleador cambiaría en la formación del profesional de la información**

Los empleadores refirieron algunos aspectos que encuentran de necesario fortalecimiento en la formación profesional, o que son necesarios añadir. Entre estos aspectos se encuentran:



- Incorporar o fortalecer nuevos escenarios de desarrollo profesional relacionados con los estudios de tendencias, la mercadotecnia, la gestión de contenidos en entorno digital y la arquitectura de información (45%).
- Aumentar las relaciones del Departamento de Ciencias de la Información con las organizaciones empleadoras a través de proyectos de investigación (35%).
- Aumentar los conocimientos relacionados con cultura general e idiomas extranjeros (33%).
- Aumentar el estudio de temáticas relacionadas con la organización y representación de la información, y la gestión de la información y del conocimiento, así como el estudio de herramientas para visualizar la información (25%).
- Aumentar el período de prácticas laborales, así como crear una relación entre éstas y la inserción posterior de los egresados (22%).
- Fortalecer los vínculos y conexiones entre los estudios de las carreras de Periodismo, Comunicación Social y Ciencias de la Información (17%).
- Incluir la museología en el perfil profesional (15%).

Estos resultados constatan cómo los empleadores, en su mayoría, reconocen el desarrollo de la profesión y sus potencialidades, y además manifiestan el deseo de desarrollar alianzas multidisciplinares en el ejercicio de la profesión.

## Conclusiones

Las opiniones expresadas por los egresados y empleadores permitieron identificar los elementos básicos del estado del mercado laboral para los profesionales de la información en Cuba. Contar con dicha información permitirá a los implicados tomar decisiones orientadas a mejorar los planes de estudios vigentes, hacerlos más eficaces y correspondientes a los requerimientos del mercado laboral actual.

La información obtenida visualiza una profesión de alcance amplio, multidisciplinar y en concordancia con las demandas de la sociedad actual. Un amplio espectro profesional posiciona a este profesional en un escenario favorable en cuanto su actuación profesional. Egresados y empleadores, en general, reconocen y valoran sus competencias para insertarse en una importante diversidad de organizaciones, no obstante, se aprecia la necesidad de fortalecer los vínculos que permiten una inserción del profesional en ambientes laborales con mayor eficiencia y efectividad.

En el contexto cubano se considera la amplitud del perfil de actuación de este profesional asociado a la diversidad de organizaciones y sectores en los que se desarrollan. Sin embargo, se evidenció desinformación en el proceso de inserción de los profesionales en el mercado laboral existente. Eso se debe, en gran medida, a la ineficiente relación y conocimiento de algunos empleadores sobre las áreas de actuación, los roles y las competencias que éstos poseen.

La investigación manifestó algunas insuficiencias que, en opinión de los egresados, causan brecha entre la formación académica y la praxis, que son causantes de su desmotivación, migración a otros

sectores laborales y, en ocasiones, el abandono de la profesión. Sin embargo, los resultados obtenidos muestran la satisfacción con su formación en general y de sus posibilidades como profesionales de información frente al mercado laboral en que se pueden desenvolver.

Las opiniones de los empleadores acerca del profesional de la información son predominantemente positivas, con el justo reconocimiento de competencias que poseen los egresados de la carrera y su actuación profesional. La mayoría de los empleadores mantienen determinados vínculos con el Departamento de Ciencias de la Información, de la Facultad de Comunicación de la Universidad de La Habana: nexos personales, convenios de trabajo, contratos para la docencia a tiempo parcial, estudios de postgrado que se ofrecen en la carrera, el uso de los organismos como unidades docentes para las prácticas laborales, entre otros. La búsqueda de vías formales que permitan el reconocimiento total de estos profesionales y sus potenciales cambiaría favorablemente el escenario laboral.

La demanda de los profesionales de información en el país es extensa, tanto en el sector privado como en el estatal, en ONG y fundaciones. Entre los segmentos demandantes se destacan el empresarial, de la salud, científico-tecnológico, educacional, cultural, publicitario, de la prensa y el editorial. Las competencias que poseen los egresados de la carrera de Ciencias de la Información y su capacidad para adaptarse a entornos multidisciplinarios les permiten realizar las tareas vitales en las organizaciones, ante todo, las relacionadas con el tratamiento eficiente de la información en diversos formatos para la toma de decisiones efectiva y la solución de problemas.

El estudio ha develado datos e información relevante para la toma de decisión en este sentido y permite, en un futuro inmediato, fortalecer las relaciones entre el profesional de la información y el mercado laboral actual cubano, establecer estrategias de mejora que garanticen la efectividad del proceso de inserción laboral de los egresados de las disímiles profesiones y, por ende, de una mejor planificación desde el punto de vista económico, político y social del país. En esa misma línea, garantizar el trabajo eficiente de las organizaciones cubanas basadas en el uso eficiente de la información para la toma de decisiones.

## Agradecimientos

Les ofrecemos un agradecimiento a todos los egresados y empleados que colaboraron con las encuestas y entrevistas para el desarrollo de la investigación. ■

## Bibliografía

Alonso Arévalo, J.; & Vázquez Vázquez, M. (2000). Características del comportamiento del mercado de trabajo en Biblioteconomía, Archivística y Documentación: bienio 98/99. *Anales de documentación*; (3), 9-24.

Barrios Fernández, N. (2000). Panorama del sistema de formación en Cuba. Desafíos del profesional de la información.

*Bibliodoc: anuari de biblioteconomia, documentació i informació*; 201-218. Recuperado de <http://www.raco.cat/index.php/Bibliodoc/article/view/16631>

Castellanos Cruz, R. (2011). Capital humano y Crecimiento Económico. Cambios necesarios en el Mercado de Trabajo en Cuba. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*; (143).

Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2011/>

Escalona Ríos, L. (2006). México: UNAM, Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas.

García Elizalde, A. R. (2016). ¿Dónde están los jóvenes periodistas? Un acercamiento a las trayectorias profesionales de graduados

de la Facultad de Comunicación de la Universidad de La Habana entre 2010-2014 (Tesis de diploma no publicada). Universidad de La Habana, Facultad de Comunicación.

Gibaja, V. (2013). El bibliotecario como profesional de la información: horizontes laborales más allá de la biblioteca. *Información, Cultura y Sociedad*; (29), 49-76.

Jaramillo, O. (2015). Pertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas del mercado laboral. *Revista Interamericana de Bibliotecología*; 38(2), 111-120.

Méndez Olivera, M. (2010). Inserción profesional de los egresados de la licenciatura

en Administración Turística de la Universidad Mesoamericana, entre los años 2007 y 2010. Recuperado de <http://insercionlaboralegresados.jimdo.com/>

Moreiro, J. A.; & Caridad, M. (1998). Acerca de los métodos de estudio de la relación entre las condiciones laborales y formativas en Biblioteconomía y Documentación: El caso de la Universidad Carlos III. *Anales de Documentación*; (1), 137-153.

Sánchez Díaz, M. (2014). Diagnóstico de las competencias informacionales en Ciencias de la Información desde la percepción del estudiante de la Universidad de La Habana. *Investigación Bibliotecológica*; 29(67), 201-218.

Special Libraries Association. (2003). Competencies for Information Professionals of the 21st Century. Recuperado de [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bmn/competencias\\_profesionales\\_trabajadores\\_informacion\\_sla.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bmn/competencias_profesionales_trabajadores_informacion_sla.pdf)

UNAM. (2013). *Perfil del mercado laboral del profesional de la información y su pertinencia con la formación profesional en Iberoamérica en el siglo XXI: caso de Costa Rica*. Recuperado de <http://www.bibliotecologia.una.ac.cr/index.php/documentos/category/15-proyectos-academicos-vigentes?download=74:perfil-mercado-laboral-profesional-informacion>